

FIL D'ACTUALITE

La rentrée 2014 est marquée notamment par la création de nouveaux droits : droits ouverts aux salariés pacsés, au deuxième parent d'un enfant ou encore aux stagiaires. Quelques simplifications interviennent également dans les obligations sociales de l'entreprise. LSC fait le point pour vous sur ces principales actualités RH.

LES PRINCIPALES MESURES SOCIALES DE LA LOI POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (Loi n° 2014-873 du 4 août 2014)

De nouveaux droits pour les salariés parents :

Incitation au partage du congé parental : dans le but de favoriser le partage des responsabilités parentales et de favoriser le retour à l'emploi des femmes, une partie du congé parental est réservée au 2^{ème} parent. Pour le premier enfant, la durée du congé parental, actuellement de 6 mois, pourra être prolongée de 6 mois supplémentaires s'ils sont pris par le 2^{ème} parent.

A partir du 2^{ème} enfant, les parents pourront continuer à bénéficier d'un congé parental de 36 mois, à condition que le 2^{ème} parent utilise au moins 6 mois de congé.

La réforme concerne les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} octobre 2014. Pour les enfants nés ou adoptés avant cette date, les durées antérieures demeurent applicables.

Autorisations d'absence du conjoint : la loi prévoit l'obligation pour les employeurs d'accorder au conjoint de la femme enceinte jusqu'à 3 autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

Protection du conjoint contre le licenciement : la loi prévoit à l'article L. 1225-4-1 du code du travail, qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 4 semaines suivant la naissance de son enfant. Cette disposition concerne donc désormais également le père de l'enfant. La rupture du contrat de travail peut toutefois intervenir en cas de faute grave du collaborateur ou de

l'impossibilité de maintenir son contrat de travail, pour un motif étranger à la naissance de l'enfant.

Extension aux salariés pacsés des jours de congés exceptionnels :

Les salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS) pourront désormais bénéficier, comme en cas de mariage, de 4 jours de congés rémunérés.

Simplification des obligations de négociation sur l'égalité professionnelle :

La négociation sur l'égalité professionnelle répondait jusqu'à présent à trois obligations distinctes :

- une négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre ;
- une négociation dans le cadre de la NAO sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 2242-7) ;
- une obligation de négocier un accord collectif ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle, sous peine de pénalité financière.

La loi simplifie ces obligations : l'entreprise négociera chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une seule et unique négociation qui devra porter sur différents domaines (accès à l'emploi, à la formation professionnelle, conditions de travail, mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes...). Cette négociation s'appuiera sur le rapport sur la situation économique de l'entreprise et sur le

rapport de situation comparée (ce dernier rapport comportera des modifications).

En cas de signature d'un accord comportant de tels objectifs, l'obligation de négocier deviendra triennale.

Attention ! Impact de la loi sur les contrats de marchés publics : la loi conditionne la réponse aux appels d'offres à l'obligation préalable de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette exigence s'appliquera en principe pour les contrats de marchés publics signés à partir du 1er décembre 2014. Il y a donc urgence, pour les entreprises concernées par cette mesure, à engager la négociation relative à l'égalité professionnelle.

N'hésitez pas à nous contacter pour vous y aider.

STAGES EN ENTREPRISE, LA NOUVELLE DONNE (Loi n° 2014-755 du 10 juillet 2014)

Fixation d'une durée maximale des stages :

La durée d'un stage au sein d'une même entreprise est désormais limitée à 6 mois par année d'enseignement.

Un décret précisera prochainement les formations pour lesquelles il pourra être dérogé à cette règle.

Encadrement du nombre de stagiaires : un quota maximal de stagiaires sera fixé par décret en fonction des effectifs de l'entreprise. Cette limitation devrait s'établir sur la base d'un quota d'environ 10% du personnel de l'entreprise.

La succession de stages encadrée :

L'accueil successif de stagiaires pour effectuer des stages sur un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent, sauf interruption anticipée du fait du stagiaire.

Revalorisation de la gratification :

La gratification mensuelle versée aux stagiaires passera à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale contre 12,5% actuellement (soit de 436,05 € à 523,26 € sur la base du plafond 2014).

Pour mettre en œuvre l'augmentation de manière progressive, il est prévu que le décret d'application (à venir) fixe une progression en deux étapes : une augmentation pour moitié à la rentrée 2014, l'autre moitié à partir du 1^{er} septembre 2015.

Des avantages identiques à ceux des salariés :

Les stagiaires auront désormais droit, dans les mêmes conditions que les salariés, au restaurant d'entreprise ou aux titres restaurant, à la prise en charge des frais de transport, aux congés et autorisations d'absence prévus par le code du travail en cas de maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption, à la protection contre le harcèlement sexuel et moral.

Inscription spécifique au registre du personnel :

Les stagiaires devront être inscrits dans une partie spécifique du registre du personnel.

Identification des offres de stages :

Les offres de stage publiées par les entreprises devront se distinguer des offres d'emploi pour des postes permanents, notamment afin d'assurer un référencement spécifique dans les moteurs de recherche.

AFFICHAGES OBLIGATOIRES : DES OBLIGATIONS EN MOINS (Ord. 2014-669 du 26 juin 2014)

Une ordonnance récente **supprime** les obligations d'affichage :

- des dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel (C. pénal, art. 222-33 et 222-33-2) ;
- des textes relatifs à la discrimination (C. pénal, art. 225-1 à 225-4) ;

- de l'affichage relatif au plan de sauvegarde de l'emploi ;
- de l'affichage concernant l'organisation des élections professionnelles ;
- de l'affichage invitant les organisations syndicales à négocier le protocole préélectoral et à présenter leurs candidats ;
- et du PV de carence éventuel.

Toutefois, l'employeur devra respecter l'obligation d'informer les salariés sur le contenu de ces thèmes, par tout moyen, permettant notamment d'établir une date d'information certaine (mail, intranet, livret d'accueil...). Rien n'empêche toutefois l'employeur de continuer à privilégier les affichages papiers.

Par ailleurs, l'ordonnance supprime l'obligation d'afficher la liste des postes disponibles dans le cadre d'une priorité de réembauche faisant suite à un licenciement économique. Attention, l'information individuelle des salariés concernés demeure.

ASSIETTE DE CALCUL DE LA SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT DU CE (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-17470)

Selon l'article L. 2325-43 du Code du travail, « l'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2% de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2% de la masse salariale brute. »

La Cour de cassation a déjà précisé que le calcul de la masse salariale permettant de déterminer la contribution aux activités sociales et culturelles du CE devait s'effectuer à partir de la masse salariale brute correspondant au compte 641 « Rémunération du personnel » du Plan comptable général.

Les sommes correspondant à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais professionnels, ainsi que celles dues au titre

de la rupture du contrat de travail en sont déduites (sauf indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, qui sont retenues dans l'assiette de ce calcul).

En revanche, la rémunération des salariés mis à disposition doit être intégrée dans la base de calcul, sauf si l'employeur peut prouver leur absence d'intégration étroite et permanente dans l'entreprise.

Une autre base de calcul, dès lors qu'elle est plus favorable, peut être retenue soit par accord, soit par un engagement de l'employeur.

Les deux subventions (activités sociales et culturelles et subvention de fonctionnement) sont donc à calculer sur des bases identiques.

ASSISTANCE DE L'EMPLOYEUR AUX RÉUNIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE (Cass. soc. 8 juillet 2014, n° 13-15470)

Lors des réunions du CE, l'employeur ou son représentant peut être assisté par deux collaborateurs de l'entreprise, ayant voix consultative (C. trav., art. L. 2325-1). Si celui-ci souhaite se faire assister par des personnes extérieures à l'entreprise, il doit obtenir l'accord du CE à la majorité des membres.

Dans une affaire récente, l'employeur s'était présenté aux réunions accompagné ou d'un avocat ou d'un consultant, tous deux extérieurs de la société. Le CE, qui n'avait pas exprimé son accord préalable, estime par la suite que la présence de ces personnes rend la procédure de consultation irrégulière.

La Cour de Cassation rejette sa demande. La présence de ces intervenants avait été implicitement acceptée par le CE, dès lors que celui-ci n'avait pas contesté leur présence lors des réunions et les avait interrogées tout au long de la procédure.

La procédure de consultation était donc régulière.